

**Überraschende Überstunden - und erst recht geplante - sollen selten und
Ein Urteil erleichtert nun, unseren Anspruch auf Vergütung durchzusetzen
Geld ein Ausgleich für das verpasste Leben? Viele wollen lieber sinnvolle**

Die BAG-Richter deuteten TVöD §7 (8) c. Dort wird für Schicht- oder Wechselschichtarbeitende der Begriff »Überstunde« besonders definiert. Andere Tarife und Arbeitsvertragsrichtlinien haben das wortgleich von unserem Standard abgeschrieben. Auf sie ist das Urteil voll übertragbar.

Es winkt also in fast jeden Fall Geld. Manche Tarife und Verträge regeln allerdings zudem ausdrücklich für die Beschäftigten ohne Schicht- oder Wechselschichtarbeit eine »Ersetzungsbefugnis«. Nur in diesen Fällen befreit »Freizeitausgleich« den Arbeitgeber von seiner Verpflichtung, uns zu bezahlen.

Tarifverträge und Richtlinien zu Arbeitsverträgen	Ausgleich
TVöD-K TVöD-B TV-Ärzte (VKA) AVR Caritas <small>(Anlage 31-33)</small> AVR-Württemberg	<p>In jedem Fall:</p> <p>Überstundenzuschlag</p> <ul style="list-style-type: none"> • bis Entgeltgruppen 9: 30 Prozent • Entgeltgruppe 10 und höher: 15 Prozent <p>Stundenvergütung</p> <p>Freizeitausgleich nur über ein tariflich gegen Missbrauch geschütztes Arbeitszeitkonto.</p>
TV-L (Länder, Uniklinika) TV-H (Hessen) TV-VBGK TV-TgDRV TV DRV KBS TV-EKBO TV-Ärzte (Länder) TV-Ärzte VBGK TV-Ärzte KF <small>(BAT KF Anlage 6)</small> AVR Caritas <small>(Anlage 30 Ärzte)</small>	<p>In jedem Fall:</p> <p>Überstundenzuschlag</p> <ul style="list-style-type: none"> • bis Entgeltgruppen 9: 30 Prozent • Entgeltgruppe 10 und höher: 15 Prozent <p>Fall: Keine Schicht- oder Wechselschichtarbeit:</p> <p>Freizeitausgleich in den drei Kalendermonaten nach ihrer Entstehung. Sonst Stundenvergütung.</p> <p>Fall: Schicht- oder Wechselschichtarbeit:</p> <p>Stundenvergütung</p> <p>Freizeitausgleich nur über ein tariflich gegen Missbrauch geschütztes Arbeitszeitkonto.</p>
TV-KAH (Hamburg)	<p>behandelt überraschende (tägliche) Überstunden wie der TVöD-K. Doch überplante Arbeitsstunden sind hier nur Überstunden, wenn sie »im übernächsten Monat nach Entstehen nicht ausgeglichen werden«.</p>
DRK-Reformtarifvertrag	<p>öffnet für Freizeit ohne Zeitzuschlag im auf die Entstehung der Überstunde folgenden Kalenderhalbjahr. Erst danach winkt Geld: 50 Prozent Zeitzuschlag und 100 Prozent Stundenvergütung.</p>



... notwendig und begründet. Unsere Verträge verpflichten uns nur in begründeten Fällen, mehr als vereinbart zu arbeiten. Wieder und wieder hatte ver.di das in Kommentaren und Flugblättern geschrieben. Unsere Tarife regeln dafür genau zwei recht unterschiedliche Fälle – die überraschenden Überstunden und die Überplanung. Nach acht Jahren bestätigte der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts unsere Auffassung. Die Entscheidung wurde im Juni veröffentlicht.

Sinn ergibt § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD nur bei folgender Lesart: »Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus angeordnet worden sind, und/oder die im Schichtplan vorgesehenen (festgesetzten) Arbeitsstunden, die – bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (iSv. § 6 Abs. 1 TVöD) – im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden.« (BAG, Urteil 25.04.2013 – 6 AZR 800/11 zu TVöD §7 Abs. 8)

Der **Plan** legt Arbeitszeit für den Kalendertag und die Uhrzeit fest.

Schichtplan ist ein Dienstplan mit Schichten. Nur wer Schicht- oder Wechselschichtarbeit leistet, fällt unter die günstigeren Überstunden-Regeln.

Schichtplanturnus ist der Zeitraum, für den ein in sich geschlossener Schicht- oder Dienstplan im Vorhinein abschließend aufgestellt wird. Diese Periode kann eine Woche lang umfassen, vier Wochen, ein Monat, acht Wochen, ein Jahr ... Doch ein bloßer **Rahmenplan** ist kein Schichtplanturnus.

Im Schichtplanturnus geschuldete Arbeitszeit

		Schichtplanturnus																												
	Plan	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	
Ruth		F	F	F	F	F	F			S	S	S	S	S		F	F	F	F	F			F	F	S	S	S			154,0
38,5h	Ist	F	F	F	F	F	F				k	S	S	k	S		F	F	F	F	F			F	F	S	S	S		163,7
7,7 h																	U	U	U	U	U			F	F	S	S	S		163,7

Überraschende Überstunden entstehen, sobald in Schichtarbeit an einem Tag mehr »tatsächlich erbracht« wird, als der Schichtplan zunächst ausgewiesen hat.

Geplante 7,7 Überstunden entstehen, sobald in Schichtarbeit mehr vorgesehen und »tatsächlich erbracht« wird, als von einem Vollzeitbeschäftigten in diesem Zeitraum geschuldet.

Die Arbeit ist hart und ermüdend. Wir wollen nicht mehr, sondern weniger Stunden arbeiten. Für Überplanung gibt es keine Entschuldigung – es muss mehr Personal her!

Überraschende Überstunden können tatsächlich gelegentlich unvermeidbar sein. Dann wollen die allermeisten zum Ausgleich eben kein Geld. Darum brauchen wir einen Weg für zusätzliche Freizeit, zusammenhängend geplant oder auf Wunsch auch kurzfristig.

BEN

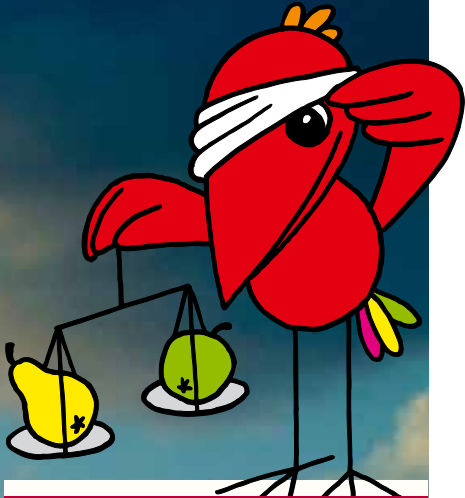
Freigeschaufelt
von Tobias Michel

teuer werden.
en. Doch ist
Freizeit.

Arbeitszeitkonto: Freizeit zum Leben

Genau dafür, und eben nicht für die Flexi-Fantasien der Arbeitgeber, regeln unsere Tarifverträge Arbeitszeitkonten. Hier bleibt das Schieben und Bunkern von hunderten unbezahlten Stunden verboten. Hier buchen die Beschäftigten selbst.

Das mögen viele Arbeitgeber nicht. Denn sie verstehen das als Eingriff in das Direktionsrecht. Doch auch gegen ihren Willen können Betriebsräte die Einrichtung von Arbeitszeitkonten erzwingen (so zuletzt LAG Düsseldorf 06.05.2013 – 7 TaBV 5/13). Und ver.di-Personalräte können dies für eine außerordentliche Tarifrunde »Arbeitszeitkonten« nutzen. Der Druck muss raus.



Recht gesprochen

Schichtplanturnus

Unter »Schichtplanturnus« ist der Zeitraum zu verstehen, für den der Schichtplan oder Dienstplan im Vorhinein aufgestellt ist. [...] Mit dem Begriff »Schichtplanturnus« haben die Tarifvertragsparteien deutlich gemacht, dass maßgeblich der für eine bestimmte Periode aufgestellte Schichtplan sein soll. [...] Erst dann, wenn bei den im Schichtplan festgesetzten Stunden im Ausgleichszeitraum insgesamt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird, sollen Überstunden entstehen.

(BAG, Urteil 25.4.2013 – 6 AZR 800/11 zu TVöD §7 Abs. 8)

Schichtarbeit

Arbeit nach einem Schichtplan liegt vor, wenn eine bestimmte Arbeitsaufgabe in einem erheblich längeren Zeitraum anfällt, als es der Arbeitszeit eines Arbeitnehmers entspricht, und die Arbeitsaufgabe deshalb von mehreren Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen in einer geregelten zeitlichen Reihenfolge, teilweise auch außerhalb der allgemein üblichen Arbeitszeit, erbracht werden muss. Bei der Schichtarbeit arbeiten nicht sämtliche Beschäftigte eines Betriebs zur selben Zeit, sondern ein Teil arbeitet, während der andere Teil arbeitsfreie Zeit hat. [...] Allerdings wird – abgesehen von hier nicht einschlägigen Ausnahmen – weder eine gleichmäßige Verteilung der verschiedenen Schichtarten noch die Ableistung einer Mindestanzahl bestimmter Schichten verlangt.

(BAG, Urteil vom 23.6.2010 – 10 AZR 548/09 zu TVöD §7 Abs. 1)

Ohne Anordnung und Zustimmung

Der Begriff des Schichtplans nach § 8 Abs. 6 iVm. § 7 Abs. 2 TVöD-AT setzt [...] nicht voraus, dass der Schichtplan vom Arbeitgeber – nach den Vorschriften des jeweiligen Personalvertretungsgesetzes mitbestimmt – vorgegeben wurde.

(BAG, Urteil vom 8.7.2009 – 10 AZR 589/08)

Urlaub oder Krankheit sind keine »geleistete Arbeitszeit«

Der Begriff »Arbeit leisten« wird ebenso wie der Begriff »arbeiten« ausschließlich für das aktive Tun verwandt. Urlaubszeiten, in denen der Arbeitnehmer davon gerade – unter Fortzahlung seiner Vergütung – befreit ist, lassen sich ebenso wenig unter diesen Begriff subsumieren [...] wie Zeiten krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder eines Sonderurlaubs. Dies entspricht dem allgemeinen Sprachgebrauch.

(BAG, Urteil vom 27.8.2008 – 5 AZR 647/07)

Teilzeit

Bei den überraschenden Überstunden in der Schichtarbeit gibt es für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte nach der BAG-Entscheidung keinen Unterschied mehr. Arbeiten sie an einem Tag länger als geplant? Dann entstehen sofort Überstunden. Der Arbeitgeber kann sie nicht mehr irgendwie »ausgleichen«. Der Anspruch ist klar: Überstundenzuschlag plus Stundenvergütung für die »Überstunde als solche«.

Spaten frei!

- Die Überplanung von Teilzeitkräften entsteht am Ende des Schichtplans – anders als bei den Kolleginnen in Vollzeit – als »Mehrarbeit«.
- Manchmal werden Vollzeitbeschäftigte überplant, doch sie »leisten« diese Arbeitsstunden dann wegen Urlaub oder Krankheit nicht.

Für solche Baustellen greifen wir hilfsweise auf eine Vergütungsalternative zurück. Alle Tarife und Arbeitsvertragsrichtlinien ziehen hier am selben Strang:

Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die nicht bis zum Ende des Schichtplanturnus mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 Prozent des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts ihrer Entgeltgruppe und Stufe.

Geltend machen

Viele haben zu viel gearbeitet, ihr Arbeitgeber hat dafür jahrelang zu wenig gezahlt. Alte Ansprüche sind wohl verfallen. Wir hätten sie spätestens sechs Monate nach Fälligkeit schriftlich dem Arbeitgeber auflisten müssen.

Überstunden und Mehrarbeit sind an einem ganz bestimmten Tag entstanden. Diesen gilt es zunächst zu bestimmen. Ihre Vergütung wurde am Zahltag zwei Kalendermonate später fällig. Nach sechs Monaten geht unser Vergütungsanspruch unter. Ärgerlich.

Nicht ärgern – ändern!

Für Stunden, die im Februar 2013 geleistet und im April 2013 fällig wurden, kannst Du im Oktober 2013 noch Ansprüche geltend machen. Gehe Schichtplan für Schichtplan durch! Die Rechnung ist einfach:

Arbeitszeit, die Du über die Sollarbeitszeit (Stundenschuld laut Deinem Vertrag in der Planperiode) hinaus tatsächlich eingeplant wurdest und die Du auch geleistet hast, wurde zu Überstunden. Bei Teilzeitbeschäftigten wurde sie zu Mehrarbeit. Die betriebliche Interessenvertretung unterstützt Dich.

Weitere Hilfestellungen findest Du unter anderen auf www.tvöed-intensiv.schichtplanfibel.de

Mehrarbeit

Bislang erhalten die Teilzeitbeschäftigten ihre monatlichen Zulagen nur anteilig. Diese Kürzung gilt es auszugleichen, und nicht nur bei individuellen Besitzstandszulagen. Denn der Europäische Gerichtshof (EuGH) fordert die vollkommene Gleichbehandlung. Die Arbeitgeber haben das bereits erkannt:

»Es besteht Einigkeit, dass im Fall der Abgeltung in Geld bei Mehrarbeitsstunden, auch soweit sie über die Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten hinausgehen und es sich nicht um Überstunden handelt, entsprechend §24 Abs. 3 TVöD nicht nur das Tabellenentgelt, sondern auch die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile in die Abgeltung anteilig einzubeziehen sind.«

(Beschluss Geschäftsführerkonferenz der VKA vom 25.-27.03.2007, zitiert nach Zetl, Zwosta, AVR – Die Änderungen 2011, Ketteler Verlag, S. 43)

Taschenpfändung!

Mehrarbeit: Stundenvergütung plus Zulagen!

Wechselschichtzulage	0,63 €/h
Schichtzulage	0,24 €/h
Intensivpflege-Zulage	0,28 €/h
Onkologie-Zulage	0,28 €/h
Infektions-Zulage	0,28 €/h
Transplantations-Zulage	0,28 €/h
»Gelähmten«-Zulage	0,28 €/h
Geriatric-Zulage	0,28 €/h
Psychiatrie-Zulage	0,28 €/h
TVöD-K552-Zulage	0,15 €/h